

MODE D'EMPLOI

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE : MAÎTRISER TOUS LES ENJEUX

PENSÉ POUR PRÉSERVER, DÉVELOPPER L'EMPLOI
ET S'ADAPTER À LA SITUATION ÉCONOMIQUE
D'UNE ENTREPRISE, L'ACCORD DE PERFORMANCE
COLLECTIVE DOIT ÊTRE NEGOCIÉ AVEC PRÉCAUTION.

Dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, la CFDT a défendu la nécessité d'un encadrement des accords d'entreprise. Celle-ci reposait sur deux constats.

Le premier est la multiplication de ces accords dans les années 2000, dans un contexte de crise : l'objectif était alors de créer les conditions d'un retour à l'équilibre économique des entreprises concernées. Le second constat concerne les dérives et les abus produits par l'absence d'encadrement : des employeurs ont pu exercer un chantage à l'emploi pour obliger les salariés à accepter des sacrifices, quelquefois non négligeables.

Pour mettre fin à ces dérives et ces abus, la CFDT a obtenu un compromis équilibré avec la création des Accords de maintien dans l'emploi (AME). Ces accords devaient aider à préserver le « capital » humain et les compétences, pour qu'au moment où la situation reviendrait à la normale, l'entreprise puisse se relancer avec

des salariés rapidement opérationnels. La CFDT avait réussi à poser un certain nombre de verrous, afin que les salariés bénéficient de garanties solides en contrepartie des efforts consentis.

Jugés trop contraignants, ces accords n'ont eu que très peu de succès. La loi Macron de 2015, puis la loi Travail en 2016, les ont assouplis et ont instauré les Accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE).

En septembre 2017, les ordonnances Macron ont entrepris de revoir en profondeur l'ensemble des accords « primant » sur le contrat de travail, afin d'adopter un cadre unique regroupant Accords de préservation et de développement de l'emploi, Accords de réduction du temps de travail, Accords de mobilité interne et Accords de maintien dans l'emploi (dont le régime avait été maintenu parallèlement aux APDE).

Ces accords ont disparu au profit des Accords de performance collective (APC), prévus par la loi du 29 mars 2018.



QU'EST-CE QU'UN ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE ?

L'Accord de performance collective remplace et assouplit des accords déjà existants en créant un dispositif unique qui fusionne les :

- Accords de réduction du temps de travail,
- Accords de maintien dans l'emploi (AME),
- Accords de mobilité Interne,
- Accords de développement et de préservation de l'emploi (APDE).

Ce type d'**accord majoritaire** (lire encadré) a pour objet, de préserver, développer l'emploi et de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. L'accord peut :

- aménager la durée du travail (modalité d'organisation et répartition),
- mettre en place ou modifier des conventions de forfait,
- aménager la rémunération (dans le respect des salaires minima),
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Les conséquences de tels accords sur le quotidien des salariés nécessitent de prendre beaucoup de précautions avant de s'engager.

La Cfdt est favorable à la négociation d'entreprise. Qui mieux que les équipes syndicales locales pour décider d'entrer dans ce type de négociation ? Mais avant de s'y engager, des précautions sont à prendre et des garde-fous à poser.



UNE NÉGOCIATION EN 2 ÉTAPES

PREMIÈRE ÉTAPE

Il faut d'abord avoir une photographie de la situation économique ou organisationnelle de l'entreprise qui motive le recours à l'Accord de performance collective. La négociation d'un accord de méthode doit permettre d'encadrer les discussions,

PRISE EN CHARGE DE L'EXPERT

Selon le code du Travail (article L.2315-80), la possibilité pour le Comité social et économique (CSE) de mandater un expert-comptable n'est pas obligatoirement, dans ce cas, prise en charge à 100% par l'employeur. Elle ne se fait qu'à hauteur de 80% et les 20% restant sont à la charge du CSE.

La prise en charge de l'intégralité du coût par l'employeur est donc un point important à négocier dans l'accord de méthode.

Pour aller plus loin cliquez ici : [Les ordonnances commentées par la Cfdt](#) (Commentaire de l'ordonnance 2, page 26)

de définir un calendrier, des moyens, mais aussi d'obtenir les informations nécessaires à la compréhension du contexte. Pour ce dernier point, le recours à l'expert est important. Il aidera les équipes Cfdt à analyser la situation, mais aussi à évaluer si les solutions négociées peuvent permettre à l'entreprise de sortir de sa situation difficile et si elles sont adaptées aux enjeux (lire aussi l'encadré «Prise en charge de l'expert»).

SECONDE ÉTAPE

La seconde étape concerne les pratiques syndicales. La négociation d'un Accord de performance collective correspond à une situation toujours délicate dans une entreprise et l'implication des salariés est essentielle. Dès le début et tout au long du processus, informer les salariés est une absolue priorité. Ne les laissez surtout pas « hors-jeu » : qui sait, vous pourriez avoir besoin d'eux pour créer un rapport de force en cas de blocage de la négociation. De même, n'oubliez pas pendant toute

la durée de la négociation de vous appuyer sur vos adhérents Cfdt. Ils constituent des relais importants qu'il ne faut surtout pas négliger. Au moment de la mise en œuvre de l'accord, les salariés pourront également avoir besoin d'accompagnement, afin de mieux appréhender les enjeux d'une acceptation ou d'un refus d'application, dans le cas où l'accord remettrait en cause des droits issus de leur contrat de travail.



QUE DOIT PRÉVOIR L'ACCORD ?

Contrairement à leurs ancêtres, les AME et APDE, les Accords de performance collective sont relativement peu encadrés. Comme ils ne sont pas uniquement circonscrits à l'emploi et qu'ils peuvent prévoir des dispositions répondant « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise », il faut être vigilant quant à la rédaction du préambule. Celui-ci devra obligatoirement définir les objectifs visés en termes

ACCORD MAJORITAIRE

Un accord majoritaire doit être signé par une ou des organisations syndicales recueillant plus de 50% des suffrages au premier tour des élections, ou à défaut, plus de 30%. Dans ce cas, l'accord doit être validé à la majorité des salariés lors d'une consultation spécifique, un référendum. En l'absence de délégué syndical, la négociation avec des élus, mandatés ou non, est possible.

Pour aller plus loin cliquez ici : [Ordonnances : 4 affiches pour vous accompagner](#) (Affiche « Nouvelles règles CSE conseil entreprise »).

d'emplois maintenus, créés, de compétences développées, de nécessités de fonctionnement etc.

Pour le reste de l'accord, l'ordonnance n'impose rien et propose des clauses facultatives portant sur :

- les modalités d'information des salariés sur l'application de l'accord,

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux, etc., fournissent des efforts proportionnés à ceux demandé aux salariés,
- les modalités de conciliation de vie professionnelle/vie personnel et familiale des salariés.

Par ailleurs, ces accords doivent respecter certaines règles impératives, en particulier :

- les salaires minima hiérarchiques et le SMIC ;
- les règles relatives à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, lorsque l'accord y procède ;
- la nécessité d'une convention individuelle entre le salarié et l'employeur en cas de mise en place de forfaits. À noter qu'en revanche, si l'accord se contente de modifier un système de forfaits existant, aucune convention individuelle n'est requise, et l'acceptation par le salarié de l'accord de manière générale vaut acceptation du forfait.

DURÉE DE L'ACCORD

L'Accord de performance collective peut lui-même prévoir sa durée. En pratique, compte tenu de l'objet spécifique de ces accords, il est important de choisir

DES HEURES DE FORMATION EN PLUS

Pour les salariés qui choisissent de renoncer à l'application de l'accord et de quitter l'entreprise, la loi prévoit un abondement de leur Compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 100 heures (Art. L.2254-2 et décret n° 2017-1880 du 29 décembre 2017). Mais rien n'empêche de négocier un abondement supérieur. Si c'est le cas, pensez à bien le stipuler dans l'accord.

Attention : au moment où nous rédigeons ce mode d'emploi, le projet de loi consacré à une nouvelle réforme formation professionnelle est encore en cours de discussion. Elle impactera le CPF qui passera d'un compte en heures à un compte en euros. Nous mettrons à jour ce document dès que la situation sera stabilisée.

une période qui permette d'atteindre les objectifs fixés ou, à tout le moins, de caler un bilan d'étape. Si l'accord ne prévoit pas sa durée, celle-ci sera, par défaut, de cinq ans.



INCIDENCES DE L'ACCORD SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les dispositions de l'Accord de performance collective se substituent aux clauses du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Le salarié peut alors accepter ou refuser l'accord.

LE SALARIÉ ACCEPTE DE SE VOIR APPLIQUER L'ACCORD

Les dispositions de l'accord se substituent alors de plein

droit aux dispositions de son contrat de travail, y compris si ces dispositions sont, individuellement, moins favorables au salarié.

LE SALARIÉ REFUSE L'APPLICATION DE L'ACCORD.

- Il dispose d'un mois pour faire connaître son refus, par écrit, à l'employeur, à compter de la communication par celui-ci de l'existence et du contenu de l'accord.

- L'employeur peut le licencier dans un délai de deux mois.

- Le licenciement n'est pas un licenciement économique, mais repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

- Pour le reste, la rupture du contrat est soumise aux règles de droit commun du licenciement pour motif personnel : entretien préalable, notification, délais, etc.

- L'employeur doit abonder

le Compte personnel de formation du salarié à hauteur de 100 heures, et verser à son Organisme paritaire collecteur agréé (Opca) 30 euros par heure ainsi créditée. D'autres modalités sont envisageables comme expliqué plus haut.

- Aucune mesure spécifique d'accompagnement ou reclassement n'est imposée, le salarié ne bénéficie pas du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), puisque le motif du licenciement n'est pas économique.

- Le salarié bénéficie toutefois, comme pour tout licenciement, du droit à un revenu de remplacement dans les conditions de droit commun.

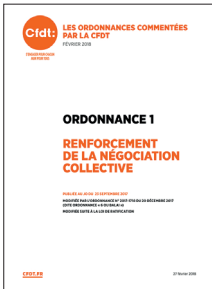
ATTENTION !

Si la loi n'impose pas à l'employeur de faire une information individuelle des salariés concernés, l'information doit permettre à chaque salarié de comprendre précisément les conséquences de son refus ou de son acceptation sur sa situation particulière.

LES OUTILS

ARGUMENTAIRE

• LES ORDONNANCES COMMENTÉES PAR LA CFDT



[CFDT.FR/Outils/Argumentaires/
Les ordonnances commentées
par la CFDT](http://CFDT.FR/Outils/Argumentaires/Les_ordonnances_commentees_par_la_CFDT)

MODE D'EMPLOI

• NÉGOCIATION COLLECTIVE : LA NOUVELLE DONNE



[CFDT.FR/Outils/Modes d'emploi/
Négociation collective : la nouvelle
donne](http://CFDT.FR/Outils/Modes_d'emploi/Negociation_collective_la_nouvelle_donne)

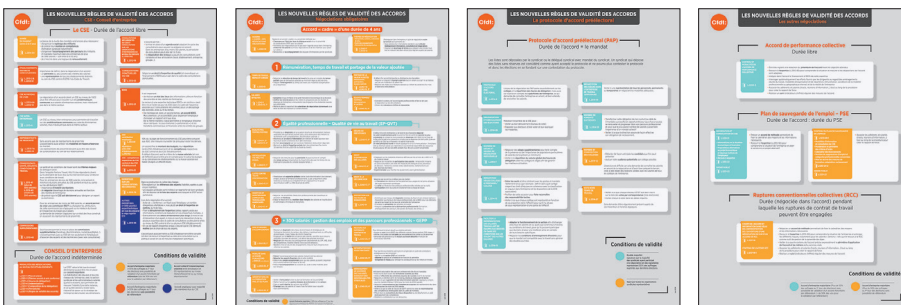
• MISE EN PLACE DU CSE : QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ?



[CFDT.FR/Outils/Modes d'emploi/
Mise en place du CSE : quelle
stratégie syndicale ?](http://CFDT.FR/Outils/Modes_d'emploi/Mise_en_place_du_CSE_queelle_strategie_syndicale_?)

AFFICHES

• ORDONNANCES : 4 AFFICHES POUR VOUS ACCOMPAGNER



[CFDT.FR/Outils/Affiches/
Ordonnances : 4 affiches pour vous
accompagner](http://CFDT.FR/Outils/Affiches/Ordonnances_4_affiches_pour_vous_accompagner)